



HPR-Aktuell

Veröffentlichung der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit

Ausgabe 03/2018

07. März 2018

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ihr erhaltet heute die neueste Ausgabe von „**ver.di**-HPR-Aktuell“ mit den Informationen aus der letzten Sitzung des Hauptpersonalrats.

Hauptpersonalrat fordert: Ausbildung aus einer Hand!

Das Fachkonzept dezentrales Personalwesen 2.0 ist nun seit fast zwei Jahren in Kraft. Ein positiver Aspekt, dem eine Forderung des Hauptpersonalrats (HPR) vorausging, war die Einrichtung der Ausbildungs- und Qualifizierungsteams (AQua) in den Internen Services Personal.

Der HPR unterbreitete gemeinsam mit der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) damals gleichzeitig den Vorschlag 100%-Dienstposten für Fachausbilder/-innen einzurichten und diesen Personenkreis konsequenterweise organisatorisch dem Bereich AQua zu unterstellen!

Damit einhergegangen wäre die Möglichkeit eine Teamleiterin oder einen Teamleiter für die Leitung dieser Organisationseinheit anzusetzen. Die Fachausbilder/-innen hätten damit klare Unterstellungsverhältnisse und wären nicht – wie jetzt – „Diener zweier Herren“. Darüber hinaus wäre damit eine ordnungsgemäße und einheitlich gute Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung sichergestellt gewesen.

Diese Forderung wurde seinerzeit voll inhaltlich von **ver.di** unterstützt und auf den verschiedensten Ebenen, z. B. von den **ver.di**-Vertreter/-innen im Berufsbildungsausschuss, eingebracht und mit dem Arbeitgeber BA diskutiert.

Den guten Argumenten wollte die BA zum damaligen Zeitpunkt leider nicht folgen. Stattdessen wurden die Fachausbilder/-innen dem operativen Bereich angegliedert und lediglich zu 50 % für die diversen Ausbildungstätigkeiten freigestellt.

Nun ist festzustellen, dass die Befragungsergebnisse zum Umsetzungsstand des Fachkonzepts bei den Internen Services bzw. die Berichte der Regionaldirektionen eben jene dargestellten inhaltlichen Bedenken des HPR fast eins zu eins wiedergeben.

Hierzu einige beispielhafte Aussagen aus den Befragungsergebnissen:

- Die Neuorganisation des Aufgabenbereiches AQua wird bezüglich der bei der Leiterin / dem Leiter Personal entstehenden Aufwände kritisch gesehen. Die fehlende Teamleitung wird reklamiert und hinsichtlich der Beurteilung auf zu hohe Leitungsspannen verwiesen.

- Die Stellenausstattung des Bereiches AQua wird überwiegend als nicht ausreichend angesehen und zum Teil im Rahmen erheblicher interner Umschichtungen auf unterschiedlichen Tätigkeitsebenen unterstützt.
- Die Möglichkeit einer erfolgreichen Aufgabenwahrnehmung der Fachausbilder/innen bewerten die Bezirke kritisch. Mehrere Bezirke regen die organisatorische Einbindung der Fachausbilder in den Internen Service Personal an und wollen das TuK Fachausbilder wieder einführen und die Aufgabe zu 100% übertragen.

Dem HPR und der HJAV offenbart sich – auch durch Rückmeldung betroffener Kolleginnen und Kollegen – ein Bild, das eine äußerst unbefriedigende Situation für die Beschäftigten im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung darstellt.

ver.di unterstützt ausdrücklich, dass der HPR nicht bereit ist und auch nicht hinnehmen kann, dass auf dem Rücken von Kolleginnen und Kollegen – und damit auch auf Kosten der Auszubildenden – eine Reform der Organisation ausgesetzt wird. Dies umso mehr, da die Ausbildungszahlen ständig angestiegen sind und ein weiter steigender Qualifikationsbedarf bereits abzusehen ist.

Der HPR hat deshalb das zuständige BA-Vorstandsmitglied – Frau Holsboer – angeschrieben und darum gebeten, sich umgehend des Themas anzunehmen und die Vorschläge von HPR und HJAV zur Organisation des Bereichs AQua aufzunehmen.

Dies bedeutet konkret:

- Wiedereinführung des Dienstpostens Fachausbilder/-in mit 100-prozentiger Aufgabenwahrnehmung und organisatorischer Zuordnung im Bereich Ausbildung- und Qualifizierung!
- Sicherstellung der Praxiskenntnisse über vorgeschriebene Zeiten in den Fachbereichen!
- Einführung des Dienstpostens Teamleiter/-in im Team AQua!
- Quantitative personelle Stärkung des Team AQua entsprechend der gestiegenen und weiter steigenden Bedarfe in der Ausbildung- und Qualifizierung!

Die *ver.di*-Gruppen im HPR und in der HJAV werden diese Forderungen in Gesprächen mit dem BA-Vorstand untermauern und sich für eine rasche Realisierung einsetzen!

Fachkonzept zur Weiterentwicklung der Organisation des Inkasso der BA

Mit Fachkonzept Inkasso (Version 1.6 vom 09.10.2014 – in Kraft seit dem 01.03.2015) wurden grundlegende Änderungen in den Organisationsstrukturen und in der Ausrichtung des Inkasso der BA eingeführt. Hierin wurde festgelegt, dass eine Bewertung und Analyse des Fachkonzepts 1.6 bis zum 31.12.2017 vorzunehmen ist.

Die Erfahrungen des rund zweijährigen Betriebes des Inkasso unter den neuen Rahmenbedingungen werden in diesem Fachkonzept zusammengefasst und gehen in die Weiterentwicklung der Organisation ein.

Wesentliche, mit der Realisierung des vorliegenden Fachkonzepts zu vollziehende organisatorische Änderungen sind die Anwendung einschlägiger und auf die Telefonie-Standorte übertragbare Regelungen der Dienstvereinbarung Service Center, die Bündelung aller Forderungssegmente der Familienkasse am Standort Fulda sowie die Verstetigung der bislang in Fulda ansässigen Teilorganisation zu einem weiteren, eigenständigen Standort. Die Personalkapazitäten am Standort Fulda werden ausgebaut.

Regionale Migrationen sind mit der Weiterentwicklung der Inkasso Organisation nicht erforderlich, fachliche Migrationen in geringem Umfang.

Die weiteren Einzelheiten können in Kürze der Veröffentlichung im Intranet entnommen werden.

Fach-und Organisationskonzept „Weiterentwicklung Service-Center (SC)“ – V 2.0

Die in beiden Teilen der Fach- und Organisationskonzepte aus dem Jahre 2013 beschriebenen Organisationsstrukturen wurden einer Analyse und Bewertung unterzogen. Die Ergebnisse spiegeln sich im vorliegenden Fach- und Organisationskonzept „Weiterentwicklung SC“ – V2.0 wieder.

Im Zuge sich verändernder Anforderungen und Rahmenbedingungen – insbesondere verstärkte Fokussierung auf Beratungsdienstleistungen mit entsprechenden Unterstützungsdienstleistungen, einem veränderten Telefonaufkommen und Weiterentwicklung von Onlinekanälen – soll nunmehr besonderer Wert auf die Leistungs- und Zukunftsfähigkeit der Standorte gelegt werden. Sichergestellt werden soll, dass in Abhängigkeit von der weiteren Aufgabenentwicklung, vor allem im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Online-Kanäle und der Unterstützungsleistung, die neuen geplanten Strukturen der Service Center in der Fläche Bestand haben.

Beabsichtigte Änderungsschwerpunkte liegen in der Schließung des Hauptstandortes Landshut-Pfarrkirchen sowie der vier Nebenstandorte Hannover, Dresden, Nordhorn und Stade und der Bildung gleich großer Organisationseinheiten. Weder die geplante Standortschließung noch die -verkleinerungen lösen nach aktuellem Kenntnisstand Personalmigrationen aus, da für die Herstellung der neuen Flächenstruktur ein Umstellungszeitraum von zwei Jahren nach in Kraft treten des Fachkonzepts vorgesehen ist, in dem die Befristungen, Altersabgänge und natürlichen Fluktuationbewegungen das bestehende Migrationsrisiko kompensieren.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Service Centers sind künftig der Agentur für Arbeit zugeordnet, in der das Service Center seinen Sitz hat, und gehören dieser Dienststelle an. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienstort nicht am Sitz des Service Centers haben (= Beschäftigten an Nebenstandorten und/oder mit individueller Dienstortregelung). Die Zuständigkeiten für das Personal an Nebenstandorten für Personalangelegenheiten liegen demnach auch beim Internen Service des Hauptstandorts.

Personalüberhänge werden sowohl durch den 2-Jahres-Umsetzungszeitraum als auch dadurch ausgeschlossen, dass das Personal weiterhin vollumfänglich für die Aufgabenerledigung benötigt wird.

Sofern fachliche und räumliche Migrationen aus organisatorischen und/oder personenbezogenen Gründen im Falle einer Standortschließung nicht möglich sind, verbleibt die/der betroffene Mitarbeitende unter Beibehaltung des übertragenen Dienstpostens und der Dienststellenzugehörigkeit am bisherigen Dienstort und wird in einem anderen Service Center Standort technisch angebunden.

Mit diesen Regelungen wurden wesentliche Forderungen des Hauptpersonalrats zur Absicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht.

Weiterhin sollen sog. „rechtskreisreine“ SC entstehen, um dort größere Einheiten (möglichst fünf Teams je SC) für die Telefonie in den jeweiligen Rechtskreisen schaffen zu können und es ist die Bildung einer eigenen „Region Familienkasse“ vorgesehen. Der zur Anpassung der Organisationsstruktur notwendige Stellenbedarf für die neu geschaffene Regionalleitung der Service Center Familienkasse wurde bereits in den Haushalt 2018 eingebracht.

Weiterführende Detailregelungen können in Kürze der Veröffentlichung im Intranet entnommen werden.

Fachkonzept „Controlling/Finanzen im Internen Service“

Mit dem vorliegenden Fachkonzept wird das Fachkonzept Controlling / Finanzen (Version 1.1 vom 05.11.2008) abgelöst. Die fachlich-inhaltlichen Ausführungen in den Internen Services werden den aktuellen Rahmenbedingungen angepasst.

Das Aufgabenportfolio und die Anforderungen im Teilorganisationsbereich Finanzen sind seit der Implementierung des Internen Services im Jahr 2007 stetig angewachsen. Insbesondere die Ausweitung des Beratungsansatzes für interne Kunden (AA, gE) zu den Finanzthemen erfordert eine Anpassung des Dienstpostenportfolios; dem wird durch Einführung des Dienstpostens einer „Ersten Fachkraft Finanzen“ zur Koordination und Wahrnehmung von Aufgaben des Finanzwesens Rechnung getragen.

Mit der Realisierung des Fachkonzepts einhergehende Veränderungen der Personalstruktur erfolgen aus dem vorhandenen Gesamtstellenbestand der Regionaldirektionen in dezentraler Verantwortung. Durch die Einführung des neuen Fachkonzepts ergeben sich für die betroffenen Mitarbeiter/-innen keine grundlegenden Änderungen von bestehenden Arbeitsabläufen oder –verfahren.

Dienstvereinbarung „Arbeitszeit im Regionalen Infrastruktur-Management (RIM)“

Durch die Zusammenführung der Organisationseinheiten RITS und RIS zum Regionalen Infrastrukturmanagement (RIM) mit dem Ziel „Arbeitsplatzservice aus einer Hand“ wurde die Anpassung der bisher geltenden Dienstvereinbarung Arbeitszeit für den Regionalen IT-Service (RITS) vom 04.05.2011 erforderlich, die mit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung Arbeitszeit RIM außer Kraft treten wird.

In dieser DV sind insbesondere Ausnahmen von den regional geltenden Arbeitszeitrahmen für wichtige zentral gesteuerte Aktivitäten geregelt.

Nach Unterzeichnung der Dienstvereinbarung kann diese im Intranet eingesehen werden.

Machbarkeitsstudie zur online-gestützten Peer-Gruppen-Beratung

Die Beratung von Gruppen mit Personen, die sich in einer ähnlichen Situation befinden („Peer-Gruppe“), wird in und außerhalb der BA bereits erfolgreich angewendet. Dabei kann die / der Einzelne sowohl von der sachbezogenen als auch emotionalen Unterstützung der anderen Gruppenmitglieder profitieren. Gruppenberatungen werden in der BA derzeit für Erwachsene (z.B. bei Inga) angeboten. Die Angebote sind jedoch bislang an die persönliche Präsenz des / der Beratenden und der Gruppenmitglieder gebunden.

Arbeit mit Gruppen von Jugendlichen (neben der klassischen Berufsorientierung im Klassenverband) findet derzeit in Form von gruppenspezifischen Angeboten zu bestimmten Themenfeldern statt. Bei Jugendlichen soll mit dem Peer-Gruppen-Ansatz über die vorausgegangene persönliche Beratung hinaus ein begleitendes Angebot erprobt werden, in dem vor allem die gegenseitige Unterstützung und der Austausch mit anderen Jugendlichen im Vordergrund stehen. Das persönliche Beratungsgespräch (auch Folgeberatungen) bleibt davon unberührt.

Es soll daher die Machbarkeit im Rahmen einer Studie wissenschaftlich untersucht werden. Für die Durchführung der Studie ist die Universität Ulm vorgesehen. Sie verfügt aus vorhergehenden Projekten bereits über Expertise in der online-gestützten Peer-Gruppen-Beratung.

Die Kommunikation innerhalb einer Peer-Gruppe soll über den Messenger-Dienst „Threema“ erfolgen, der die datenschutzrechtlichen Anforderungen der BA erfüllt.

Während die beteiligten Kundinnen und Kunden ihr eigenes Smartphone zur Kommunikation verwenden, soll den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften ein dienstliches Smartphone leihweise zur Verfügung gestellt werden. Die Kernaufgaben der Gruppenberatung unterscheiden sich dabei nicht wesentlich von der Präsenzberatung in der Gruppe, nur das Medium der Kommunikation verändert sich.

Bei der Auswahl der Agenturen wurde auf einen Mix von großstädtisch und mittlerer Agenturgröße sowie ländlicher Struktur geachtet. Durch die RD Hessen wurde die AA Kassel, durch die RD Berlin-Brandenburg die AA Berlin-Mitte und die AA Cottbus benannt.

Die Teilnahme der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden erfolgt auf freiwilliger Basis.

Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten Tagesordnungspunkte (beteiligungspflichtige Maßnahmen)

- Fachkonzept zur Weiterentwicklung der Organisation des Inkasso der BA
- Fach- und Organisationskonzept „Weiterentwicklung Service-Center (SC)“ – V 2.0
- Fachkonzept „Controlling/Finanzen im Internen Service“
- Dienstvereinbarung „Arbeitszeit im Regionalen Infrastruktur-Management (RIM)“
- Personalhaushalt 2018 – Werktägliche Einzelweisung März 2018 für SGB II/SGB III
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB III
 - Stellenregelungen im Rechtskreis SGB II
- Qualifizierung im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf/Familie/Privatleben – Änderung bzw. Aktualisierung im HAQ, Punkt III.6.2
- Machbarkeitsstudie zur online-gestützten Peer-Gruppen-Beratung
- Business-Intelligence Self-Service (BISS) – Datenräume:
 - „FamKa-E-Akte“ („E-Akte-Aufträge“ und „E-Akte-Wiedervorlage“)
 - „Stellenabgang“
 - „Stellenbestand“
- Forschungs- und Entwicklungsprojekt BET-Ü25
- Weisung „Verbindliche Einführung der BA-Rollenliste zur Vergabe von Zugriffsrechten“
- Maßnahmen zur Erhöhung der äußeren Sicherheit am Verwaltungszentrum

Übersicht der in der HPR-Sitzung behandelten „Kenntnisnahmen“ (Informationen der Zentrale zu nicht beteiligungspflichtigen Maßnahmen)

- Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul: TTT_Train-the-Trainer-Maßnahme „Professionell rekrutieren: von der gezielten Ansprache bis zur Einstellungszusage“
- Wichtige Hinweise der Familienkasse – Beitrag für März 2018 – Aufrechnung durch Nachzahlung auf bestehende Annahmeanordnung buchen
- Nachmeldung zum externen Masterstudium 2016
- Neu bzw. überarbeitetes Qualifizierungsmodul: "Orientierung in der Lebensmitte"
- BISS-Datenraum „Kundenbestand 4.0“
- Information über die Umsetzung des Gesetzes zur Sicherstellung von Arbeitsleistungen für Zwecke der Verteidigung einschließlich des Schutzes der Zivilbevölkerung (Arbeitssicherstellungsgesetzes _ ASG) in der BA
- Meldungen zum Masterstudium 2018
- BISS-Datenraum „Maßnahmeeintritte“
- Weiterentwicklung der Prozesse im Kundenportal
- Dienstleistungsangebot der Fachvermittlung für Seeleute – Zentrale Heuerstelle Hamburg (ZHH)
- Information für Fallmanager/-innen: VerBIS P81
- BISS – Anpassung der Zentralen Standardauswertungen bzgl. Auswertungen zum „Kundenbestand“ und „Maßnahmen Bewerberbestand“
- Information Fachkonzept – „Führungsberatung SGB II in den Agenturen für Arbeit“
- Geplante Open Innovation Folgekampagnen zur Beta Version des Selbsterkundungstools (SET) für den Orientierungsbereich Studium
- Einbindung des Dienstleistungsangebots der Berufsberatung (einschließlich Reha/SB und akademische Berufe) auf den Schulwebseiten
- Qualitative Weiterentwicklung der Jugendberufsagenturen – Angebot eines dezentralen Selbstbewertungsverfahrens
- Qualifizierung „Beratung im Performancemanagement“ für Performanceberater/-innen der RDen sowie für Referenten/-innen und Berater/-innen aus den Bereichen FU 1 und FU 2 in der Zentrale
- Information zum Wettbewerb DIVERSITY CHALLENGE der Charta der Vielfalt
- Ersatz der Weisung für die Vergabe von Berechtigungen im IT-Verfahren COSACH
- Werktägliche Information zum Entwicklungspfad – Beispiel Reha/SB
- Wichtige Hinweise FamKa April 2018 – Anweisungsverfahren Kindergeld
- Werktägliche Weisung vom 14.09.2017 – Übernahme von Amtshilfekräften SGB III
- Neu entwickeltes Qualifizierungsmodul:
- TTT_Train-the-Trainer-Maßnahme – „Professionelle Bewerbungsinterviews“
- Wichtige Information zur TTT-Maßnahme – SGB II Leistungsansprüche Ausländer
- Projekt „Mach´ es einfach“ (MEE) – Information über teilnehmende Agenturen – 2. Phase

Die Mitglieder der **ver.di**-Gruppe im Hauptpersonalrat

Vorsitzender
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied
Vorstandsmitglied

Eberhard Einsiedler
Iris Hundertmark
Michael Nitsch
Gertrud Eckert
Robert Buhse

Sprecher/-innen der Ausschüsse:

Ausschuss 1: Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Personalhaushalt, Personalwirtschaft, Koordination ERP-Personal

Anton Jopp

Ausschuss 2: Personalentwicklung- und -qualifizierung (Aus- und Fortbildung)

Thomas Berle

Ausschuss 3: Markt und Integration

Rolf-Peter Bruch

Ausschuss 4: Operativer Service und Kundenportal

Henrik Möckel

Ausschuss 5: Controlling und Steuerung, Koordination ERP-Finzen

Gertrud Eckert

Ausschuss 6: Allgemeine IT-Angelegenheiten und Infrastruktur

Franz Mevenkamp

Ausschuss 8: Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Petra Jungton

Ausschuss 9: Vorstandsausschuss

Gerd Wolf

HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied
HPR-Mitglied

Lisette Horig
Griseldis Lamping
Petra Wagner
Uwe Spieckermann
Brigitte Weyers
Andreas Kiehl



Herausgegeben von:

ver.di-Gruppe im Hauptpersonalrat der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg, Telefon (0911) 179-2735, Fax (0911) 179-3762

Presserechtlich verantwortlich: Eberhard Einsiedler (Vorsitzender)

Redaktion: Michael Nitsch

E-Mails zu „**ver.di**-HPR-Aktuell“ bitte an:

verdi.hpr.ba@verdi-hpr-wir-in-der-ba.de

ver.di-Gruppe im Hauptpersonalrat der BA im Internet erreichbar unter:

www.verdi-hpr-wir-in-der-ba.de/